

# **Città di Manfredonia**

Provincia di Foggia

?????????

## **DETERMINAZIONE CRITERI GENERALI PER L'ISTITUZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (artt. 8, 9 e 10 del CCNL in data 31.03.1999)**

- Approvati con delibera di G.C. n. 132 del 13.03.2002 e successiva di modifica n. 572 del 14.10.2002.

## **ART. 1**

### **Procedimento**

Il procedimento per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative comprende:

- a) le condizioni per l'applicazione delle posizioni organizzative;
- b) l'individuazione dell'area delle posizioni organizzative ed i criteri per il conferimento dell'incarico;
- c) la valutazione dei risultati;
- d) la retribuzione di posizione e di risultato.

Le diverse fattispecie di posizioni organizzative sono quelle richiamate nell'art. 8 del CCNL 31.03.1999.

## **ART. 2**

### **Condizioni per l'applicazione delle posizioni organizzative.**

L'attuazione della nuova disciplina sulle posizioni organizzative è subordinata alla condizione che nell'ente siano state introdotte soluzioni di carattere innovativo nell'organizzazione e nella gestione, finalizzate a migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa e l'efficienza nell'impiego delle risorse.

1. **razionalizzazione dell'organizzazione:** l'ente deve provvedere ad attuare i principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 165/2001, e, in particolare, dall'art. 4 (sulla separazione dei compiti fra organi di governo e dirigenti), dall'art. 5 (sul potere direttivo del datore di lavoro, il quale, escluse le materie riservate alla regolamentazione di fonte pubblicistica, opera con gli stessi poteri del datore di lavoro privato seppure nel rispetto del quadro di riferimento definito dal regolamento dell'ente), dall'art. 7 (relativo ai principi che devono sottendere alla gestione delle risorse umane, quali la pari opportunità, libertà d'insegnamento ed autonomia professionale, impiego flessibile del personale in posizione di svantaggio, formazione ed aggiornamento del personale, erogazione di trattamenti economici accessori corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese, ecc. ) e dal Capo secondo dello stesso decreto n. 165/2001, in materia di attribuzione di poteri ai dirigenti.
2. **ridefinizione della struttura organizzativa e della dotazione organica:** per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, l'ente deve procedere periodicamente e, comunque, a scadenza triennale e le variazioni della dotazione organica devono essere approvate in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale.
3. **istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione:** l'ente deve istituire i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, che operano in posizione di autonomia e rispondono esclusivamente agli organi di direzione politica, con il compito di verificare, mediante valutazioni comparate dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, sulla base di parametri di riferimento annualmente determinati.

### **ART. 3**

## **Individuazione dell'area delle posizioni organizzative**

L'Ente individua ciascuna posizione organizzativa secondo le seguenti caratteristiche da considerare congiuntamente:

- responsabilità gestionale di più servizi e/o attività dell'Ente;
- elevato grado di autonomia (attivazione autonoma o input generici);
- diretta responsabilità penale, amministrativa, disciplinare e civile.

### **ART. 4**

## **Criteri per il conferimento dell'incarico**

Ai fini del conferimento dell'incarico, in conformità ai principi generali stabiliti dalla vigente normativa anche contrattuale, sono stabilite le regole generali appresso indicate:

#### **1) requisiti culturali ed esperienza professionale richiesti per il conferimento dell'incarico:**

*a) funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità – attività di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo:*

- diploma di laurea ed un'esperienza maturata nella categoria D di almeno un anno ovvero diploma di laurea ed un'esperienza maturata nella categoria C (o ex 6<sup>a</sup> q.f.) di almeno due anni;
- laurea breve ed un'esperienza maturata nella categoria D (o ex 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup> q.f.) di almeno tre anni ovvero laurea breve ed un'esperienza maturata nella categoria C di almeno cinque anni;
- diploma di scuola media superiore ed un'esperienza maturata nella categoria D (o ex 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup> q.f.) di almeno cinque anni ovvero diploma di scuola media superiore ed un'esperienza maturata nella categoria C (o ex 6<sup>a</sup> q.f.) di almeno dieci anni. ;
- diploma di scuola media superiore ed un'esperienza maturata nella categoria C (o ex 6<sup>a</sup> q.f.) con effettivi compiti di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica o di quelle inferiori (solo per il personale dell'area di vigilanza già collocato, a seguito di procedure concorsuali, nella ex 6<sup>a</sup> q.f. su posti istituiti che prevedessero l'esercizio di tali funzioni anteriormente all'entrata in vigore del DPR n.268/87);

*b) attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione:*

- diploma di laurea, abilitazione professionale e iscrizione ad albo professionale nonché un'esperienza maturata nella categoria D di almeno un anno;
- laurea breve ed iscrizione ad albo professionale nonché un'esperienza maturata nella categoria D (o ex 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup> q.f.) di almeno tre anni;

#### **2) valutazione annuale dei risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati secondo l'allegato al presente regolamento sulla valutazione delle posizioni organizzative;**

#### **3) graduazione delle posizioni e determinazione, per ciascuna di esse, del relativo valore economico della retribuzione di posizione, da contenere nei limiti complessivi delle disponibilità del fondo appositamente destinato e secondo l'allegato citato;**

#### **4) determinazione dell'importo della retribuzione di risultato nell'ambito del minimo e del massimo fissati dal contratto e con le modalità dell'allegato citato.**

I criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative, per la relativa graduazione delle funzioni per il conferimento degli incarichi rientrano fra le materie che formano oggetto di concertazione fra l'ente e le rappresentanze sindacali.

I dirigenti, nell'assumere le loro determinazioni in merito al conferimento degli incarichi, devono rispettare, oltre ai criteri generali preventivamente determinati dall'ente, le seguenti limitazioni stabilite dallo stesso contratto:

- a) l'incarico può essere conferito solo al personale qualificato nella categoria D (ex qualifiche settima ed ottava);
- b) l'incarico deve essere temporaneo e, specificatamente, non può essere superiore a 5 anni, salvo rinnovo;
- c) l'incarico deve essere conferito con provvedimento scritto e motivato e la sua durata è determinata dal particolare obiettivo da raggiungere.

## **ART. 5**

### **Valutazione dei risultati**

I risultati conseguiti dai dipendenti titolari degli incarichi di direzione, di staff, ecc. sono soggetti a valutazione annuale, nel rispetto dei criteri generali preventivamente determinati dall'ente nell'allegato sulla valutazione delle posizioni organizzative.

La valutazione è di competenza dello stesso dirigente che ha proceduto al conferimento dell'incarico, il quale, potrà avvalersi dell'ausilio del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione. Per procedere alla valutazione dei risultati è necessario il concorso dei seguenti indispensabili presupposti:

- a) preventiva determinazione da parte del dirigente dei programmi/progetti, degli obiettivi e delle priorità da esplicitare all'atto di nomina;
- b) predeterminazione dei parametri di valutazione dei risultati con riferimento agli obiettivi programmati definiti nella scheda di valutazione.

La responsabilità del risultato, infatti, esige, per non tradursi in responsabilità soggettiva, una prioritaria ed indispensabile attività di fissazione degli obiettivi e la preventiva determinazione dei parametri di controllo. E' necessario poi che ricorrano l'elemento oggettivo della colpevolezza ed il nesso di causalità fra l'azione o l'inazione dell'incaricato ed il risultato negativo conseguito. Se la valutazione dei risultati è negativa, la sanzione si risolve nella perdita della retribuzione di risultato e in conseguenza della possibilità di non essere confermato nell'incarico anche della retribuzione di posizione. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza. La valutazione negativa può comportare la revoca anticipata, se interviene prima del periodo di durata dell'incarico.

La decisione per la valutazione non positiva dei risultati può essere applicata solo attraverso un procedimento, che ha inizio con atto scritto e motivato, previa acquisizione in contraddittorio delle osservazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia, e si conclude con un giudizio sui motivi che hanno comportato il risultato negativo contestato.

La valutazione positiva dei risultati costituisce, invece, titolo per la corresponsione della retribuzione di risultato e può essere assunta come elemento di motivazione per la conferma dell'incarico.

La revoca dell'incarico non è necessariamente collegata ad una valutazione non positiva dei risultati, in quanto può essere collegata a ragioni organizzative che hanno determinato gli enti a ridisegnare l'assetto della struttura.

Il conferimento, la revoca e la conferma dell'incarico sono provvedimenti di competenza del dirigente, che assume la sua determinazione, con atto scritto e motivato, nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro e dei criteri generali fissati dall'ente.

## **ART. 6**

### **Retribuzione di posizione e di risultato**

Il personale della categoria "D" titolare di una delle aree di posizioni ha diritto, oltre allo stipendio tabellare, alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato secondo l'allegato sulla scheda di valutazione.

La retribuzione di posizione, che può variare da un minimo di dieci ad un massimo di quattordici milioni annui lordi per tredici mensilità, serve a remunerare il maggior carico di responsabilità derivante dall'affidamento dei nuovi compiti.

Nell'allegato citato l'ente ha graduato le diverse posizioni in relazione al ruolo direttivo svolto, all'articolazione della struttura diretta, al supporto offerto dai quadri intermedi, al numero degli addetti, al livello di responsabilità, alla responsabilità delle competenze, alla responsabilità di procedimento, ecc.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del dieci per cento ad un massimo del diciannove per cento del valore economico della retribuzione di posizione ed è necessario che la valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente sia stata positiva.

Il trattamento accessorio previsto per il personale titolare della categoria D assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Uniche eccezioni al principio dell'onnicomprendività del trattamento riguardano la possibilità:

- a) per i tecnici, di partecipare al fondo per la progettazione di opere pubbliche e piani urbanistici, ex art. 18 della legge n. 109/1994 (cosiddetta legge "Merloni");
- b) per i professionisti legali, di percepire i compensi professionali ex art. 69, comma 2, del D.P.R. n. 268/1987;.
- c) per tutto il personale titolare di una delle aree di posizioni, di percepire i compensi per il lavoro straordinario in occasione delle consultazioni elettorali o referendarie e per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore di cui all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. in data 01.04.1999.

Queste precisazioni, contenute nell'art. 20 del C.C.N.L. 1° aprile 1999 e nell'art. 39, comma 2, dell'Accordo Integrativo (1998/2001) al C.C.N.L., sono necessarie, tenuto conto della riserva assoluta di contratto per il trattamento economico del personale contrattualizzato prevista dall'art. 2, comma 2, del d.lgs n. 165/2001.

La Giunta individua, con propria delibera, le posizioni organizzative.

Con la stessa delibera dovrà essere stabilito:

- il periodo di validità dell'incarico;
- il mandato ai dirigenti di conferire gli incarichi per le posizioni organizzative;
- l'ampia autonomia delle posizioni organizzative con adozione del provvedimento finale ed affidamento del PEG da parte dei dirigenti;
- l'obiettivo da raggiungere.

CITTA' DI MANFREDONIA  
PROVINCIA DI FOGGIA  
Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_  
Dipendente \_\_\_\_\_ Categoria \_\_\_\_\_

Scheda per la valutazione della retribuzione di posizione e relativo calcolo

A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA (Max 30 punti)

A1

Posizione di sovraordinazione cui rispondere

- Livello di vertice politico..... punti 10
- Livello di vertice amministrativo - tecnico..... punti 7

A2

Personale funzionalmente assegnato

- Oltre le 10 unità ..... punti 10
- Tra 5 e 10 unità ..... punti 6
- Sotto le 5 unità ..... punti 2

A3

Delegabilità attiva

- Affidamento compiti con delega (oltre 50%)..... punti 10
- Affidamento compiti con delega (meno del 50%)..... punti 5

B - COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (max 20 punti)

B1

Livello di coordinamento

- Livelli di funzionalità direttiva molteplici ed eterogenei..... punti 10
- Livelli di funzionalità direttiva limitati ed eterogenei..... punti 7
- Livelli di funzionalità direttiva molteplici ed omogenei..... punti 5
- Livelli di funzionalità direttiva limitati ed omogenei..... punti 2

B2

Attività studio e ricerca

- Attività di studio e ricerca di elevata intensità e rilevante professionalità..... punti 10
- Attività di studio e ricerca di elevata intensità e modesta professionalità..... punti 7
- Attività di studio e ricerca di modesta intensità e modesta professionalità..... punti 4
- Attività di studio e ricerca di limitata intensità e modesta professionalità..... punti 3
- Attività di studio e ricerca di modesta intensità e limitata professionalità..... punti 2

C - RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE (Max 32 punti)

C1

Responsabilità verso l'esterno

* Responsabilità penale.....	punti 5
* Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare.....	punti 4
* Responsabilità civile .....	punti 3

(\*) Profili cumulabili

C2

Numero dei capitoli di bilancio gestiti su delega o su PEG

- Numero di capitoli superiore a 10 .....	punti 10
- Numero di capitoli da 5 a 10 .....	punti 6
- Numero di capitoli inferiore a 5 .....	punti 3

C3

Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su PEG

- Risorse gestite superiori a €1.032.914,00 (£. 2 miliardi).....	punti 10
- Risorse gestite superiori a €516.457,00 (£. 1 miliardo) e fino a €1.032.914,00 (£. 2 miliardi).....	punti 6
- Risorse gestite inferiori a €516.457,00 (£. 1 miliardo).....	punti 3

Per punteggio uguale a 27 punti si assegna l'indennità di posizione pari a €5.164,57 (£. 10.000.000).

**Per punteggio pari a 82 punti si assegna l'indennità di posizione pari a €7.230,40 (£.14.000.000).**

**Per punteggi tra 27 e 82 punti si assegna un'indennità di posizione in proporzione al punteggio ottenuto, partendo dal valore di €5.164,57 (£. 10.000.000).**

**L'indennità di posizione (I.P.), per un punteggio (p) tra 27 e 82 punti, è ottenuta con la seguente formula:**

$$I.P. = 5.164,57 + \frac{(\underline{€2.065,83 \times p})}{55}$$

dove:

€5.164,57 = valore di partenza;

€2.065,83 = differenza tra valore massimo (€7.230,40) e quello minimo (€5.164,57);

55 = differenza tra il punteggio massimo e quello minimo;

p = punteggio ottenuto all'interno dell'intervallo tra 27 e 82 punti.

**CITTA' DI MANFREDONIA**  
**PROVINCIA DI FOGGIA**

Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_  
Dipendente \_\_\_\_\_ Categoria \_\_\_\_\_

**Scheda per la valutazione della retribuzione di risultato e relativo calcolo**

Parametri	Valutazione	Punti
1) Rispetto dei tempi assegnati: - contrazione dei tempi - rispetto dei tempi - inosservanza dei tempi	Elevata Apprezzabile Negativa	5 2 0
2) Semplificazione delle fasi progettuali	Elevata Apprezzabile Modesta	5 3 1
3) Incisività nella realizzazione del programma dell'ente	Elevata Apprezzabile Ridotta	5 2 0
4) Congruità rispetto alle linee politico programmatiche	Diretta Tendenziale	5 2
5) Livello di miglioramento dell'attività di routine	Buono Soddisfacente Modesto	5 3 1
6) Risultato conseguente rispetto al contesto ambientale interno/esterno	Elevato Apprezzabile Ridotto	5 3 1

**PUNTI TOTALI N.....**

Per punteggi pari o inferiori a 7 punti non si assegna l'indennità di risultato e l'incarico si intende revocato.

Per punteggio pari a 8 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 10% dell'indennità di posizione.

Per punteggio pari a 30 punti si assegna l'indennità di risultato pari al 19% dell'indennità di posizione.

Per punteggi tra 8 e 30 punti si procede in proporzione, partendo dal 10% dell'indennità di posizione.

La percentuale di indennità di risultato (I.R.) per un punteggio (p) all'interno dell'intervallo tra 8 e 30 punti è ottenuto con la seguente formula.

$$\text{I.R. (in percentuale)} = \frac{10 + (9 \times p)}{22}$$

**dove:**

10 = valore di partenza;

9 = differenza tra la percentuale massima e quella minima;

22 = differenza tra il punteggio massimo e quello minimo;

p = punteggio all'interno dell'intervallo tra 8 e 30 punti.